

OXFAM NOVIB PROTOCOLO SPEAK UP

MANIFESTAR PREOCUPAÇÕES DE MÁ CONDUTA



ÍNDICE

01. INTRODUÇÃO

02. FINALIDADE E ÂMBITO

03. CANAIS DE DENÚNCIA

- a) Canais que alcançam a Unidade de Integridade diretamente e confidencialmente
- b) Canais que se reportam à Unidade de Integridade confidencialmente
- c) Canais que não se reportam automaticamente à Unidade de Integridade

04. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

- a) Responsabilidades institucionais
- b) Responsabilidades de relatórios

05. PROCESSO DE GESTÃO DE CASOS DE INTEGRIDADE

06. EXECUÇÃO, DERROGAÇÕES, PERÍODO DE TRANSIÇÃO E REVISÃO

Anexo 1 – Definições de má conduta e exemplos

01. INTRODUÇÃO

A integridade está no cerne do trabalho da Oxfam Novib. Na Oxfam Novib, reconhecemos que o nosso pessoal detém uma posição privilegiada de poder e confiança em relação aos nossos parceiros e às comunidades de onde viemos e que servimos. Estamos empenhados em criar e manter uma cultura organizacional segura para todos aqueles que trabalham para e conosco, bem como para as comunidades que servimos. Isto significa tratar todas as pessoas com respeito e dignidade e desafiar qualquer forma de assédio, discriminação, intimidação, exploração ou abuso de poder.

A Oxfam Novib não tolerará que os nossos funcionários ou qualquer pessoa associada à execução do nosso trabalho realizem qualquer forma de exploração sexual, abuso ou assédio, abuso infantil, nem qualquer forma de fraude ou corrupção. Encorajamos qualquer pessoa que suspeite que ocorreu ou está ocorrendo má conduta a comunicar suas suspeitas de forma confidencial, de acordo com este Protocolo Speak Up. Isto irá garantir que a Oxfam Novib possa apoiar as vítimas/sobreviventes e agir de acordo com as preocupações levantadas.

02. FINALIDADE E ÂMBITO

Este Protocolo Speak Up explica como reportar qualquer forma de má conduta cometida por um funcionário da Oxfam Novib ou por qualquer pessoa associada à execução do nosso trabalho.

Este Protocolo não se destina a queixas ou reclamações relacionadas com conflitos laborais ou qualquer desacordo que o pessoal possa ter com o seu gestor sobre o desempenho, nem sobre desacordos relacionados com a organização ou priorização do trabalho. A Oxfam Novib leva essas reclamações a sério, mas aplicam-se processos e procedimentos diferentes.

Qualquer pessoa que trabalhe para ou com a Oxfam Novib pode manifestar-se dentro da nossa organização se tiver testemunhado ou experimentado má conduta de qualquer forma (ver definições completas e exemplos no Anexo 1). Isso inclui:

- **má conduta relacionada à salvaguarda**, como exploração sexual, abuso, assédio sexual ou abuso infantil,
- **má conduta relacionada à corrupção**, como fraude, roubo, suborno, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo ou desvio de ajuda ou nepotismo,
- **má conduta interpessoal**, como bullying, intimidação, assédio ou discriminação.

As denúncias também podem ser feitas por qualquer outra pessoa que tenha alguma preocupação com a ocorrência de má conduta no âmbito do trabalho da Oxfam Novib, incluindo participantes do programa, voluntários, fornecedores, parceiros e membros do público.

Diferentes canais de denúncia foram implementados para facilitar vários métodos de reportagem, para que os denunciantes possam escolher aquele com o qual se sentem mais confortáveis.

03. CANAIS DE DENÚNCIA

Se estiver preocupado com má conduta, é importante não investigar ou recolher provas por si próprio, mas sim comunicar as suas suspeitas à Unidade de Integridade da Oxfam Novib o mais rapidamente possível, utilizando um dos canais descritos abaixo.

Todas as denúncias recebidas pela Unidade de Integridade serão tratadas de forma confidencial, tendo a privacidade e a segurança de todos os envolvidos como princípio orientador. Qualquer informação relativa a reclamações é partilhada apenas numa base limitada e de “necessidade de conhecimento”. Isto significa que só será partilhada com quem precisa ter conhecimento da mesma para a gestão ou implementação de uma resposta adequada, para cumprir as obrigações legais ou contratuais de obrigação de comunicação do doador, ou para proteger outros de mais danos. Aqueles que precisam tomar conhecimento receberão apenas o mínimo de informação razoavelmente necessário e nada mais.



A CANAIS QUE ALCANÇAM A UNIDADE DE INTEGRIDADE DIRETAMENTE E CONFIDENCIALMENTE

- **E-mail para integrity@oxfamnovib.nl:** este endereço de e-mail é confidencial e acessível apenas aos membros da Unidade de Integridade Oxfam Novib.

- **Formulário on-line de denúncia de má conduta da Oxfam:** este formulário on-line alimenta diretamente o ambiente confidencial do Sistema Global de Gestão de Casos da Oxfam. As reclamações relacionadas com a Oxfam Novib só serão acessíveis à Unidade de Integridade da Oxfam Novib. O formulário está disponível em vários idiomas.

NOTA: é possível reportar preocupações anonimamente através do formulário web. No entanto, se forem fornecidas informações insuficientes, isso poderá afetar a nossa capacidade de resposta, uma vez que as reclamações anônimas não nos permitem manter um contato com o denunciante para follow-up.

B CANAIS QUE SE REPORTAM À UNIDADE DE INTEGRIDADE CONFIDENCIALMENTE

- **Pontos Focais de Salvaguarda nos escritórios nacionais:** O pessoal do escritório nacional pode reportar preocupações de salvaguarda através dos seus Pontos Focais de Salvaguarda (SGFPs). Os SGFPs são treinados para facilitar relatórios pessoais. Os SGFPs estabelecem ligação direta e confidencial com a Unidade de Integridade Oxfam Novib.

- **Membros do Serviço Compartilhado de Salvaguarda:** Os membros do Serviço Compartilhado de Salvaguarda da Oxfam, tais como os Conselheiros Regionais de Salvaguarda, também estão disponíveis para receber relatórios sobre preocupações em matéria de salvaguarda. Eles estabelecem uma ligação direta e confidencial com a Unidade de Integridade Oxfam Novib. Para entrar em contato com um membro do Serviço Compartilhado de Salvaguarda em sua região, consulte a lista de contatos principais no COMPASS.

- **Gestão da Oxfam Novib, colegas de Recursos Humanos e gestão do país:** Os gestores que receberem uma denúncia de má conduta devem reportar estas preocupações imediatamente, diretamente e confidencialmente à Unidade de Integridade da Oxfam Novib, pessoalmente, por e-mail ou utilizando o formulário web. Quando outros tipos de preocupações são comunicados aos gestores, estes podem entrar em contato com a Unidade de Integridade para discutir se o assunto se enquadra nas atribuições da Unidade de Integridade ou se outras vias precisam ser determinadas.

C CANAIS QUE NÃO SE REPORTAM AUTOMATICAMENTE À UNIDADE DE INTEGRIDADE

- **Conselheiros Confidenciais:** Os Conselheiros Confidenciais são um recurso de apoio confidencial e independente para todos os funcionários da Oxfam que vivenciam comportamentos indesejados no local de trabalho. Um conselheiro confidencial não lida com reclamações formais. Em vez disso, pode fornecer aconselhamento e apoio na exploração conjunta de soluções informais para o comportamento indesejado ou na formalização de uma reclamação através dos canais apropriados da Oxfam.

Como as consultas com um conselheiro confidencial são estritamente confidenciais, o conselheiro não tomará nenhuma ação sem o consentimento explícito do funcionário, a menos que seja legalmente obrigado a fazê-lo.

04. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

A RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

Todos os funcionários devem ser informados sobre o Protocolo Speak Ups, as políticas relacionadas à Integridade e estar cientes de sua própria responsabilidade em relação à Integridade e ao Código de Conduta da Oxfam. Cada membro do equipe deve avaliar os riscos e desafios específicos de integridade dentro do seu âmbito de trabalho e adaptar as suas ações de acordo. Uma descrição das responsabilidades institucionais e atribuições relacionados à integridade em nossa organização pode ser encontrada abaixo.

- **O Conselho de Administração da Oxfam Novib** patrocina o Protocolo Speak Up da Oxfam Novib. Lidera o trabalho de promoção de uma cultura de ética e responsabilidade. O Conselho de Administração delega a responsabilidade pela gestão de denúncias de má conduta à Unidade de Integridade. O Conselho de Administração é o responsável final pelas más condutas ocorridas

- **A Unidade de Integração Oxfam Novib** trabalha para prevenir, responder e abordar más condutas ocorridas dentro da Oxfam Novib e nos escritórios nacionais para os quais a Oxfam Novib é a filial executora.

- **O Ponto Focal de Integridade do Conselho de Supervisores da Oxfam Novib** apoia o Conselho de Supervisores no cumprimento das suas responsabilidades de governança relativas à integridade. Fornece ao Gestor da Unidade de Integridade uma ligação direta ao Conselho de Supervisores para ajudar a consolidar a independência da unidade. Em casos de má conduta denunciada contra um membro do Conselho de Administração, o Ponto Focal de Integridade do Conselho de Supervisores da Oxfam Novib servirá como consultor do Gestor da Unidade de Integridade na gestão do caso.

- **Gestão da Oxfam Novib e a Gestão do País** são responsáveis por promover uma cultura segura e destemida. Os gerentes podem receber denúncias de má conduta que devem encaminhar à Unidade de Integridade. Além disso, os gestores de nível superior podem estar envolvidos na gestão ou implementação da resposta às preocupações levantadas, em coordenação com a Unidade de Integridade. No entanto, os detalhes das preocupações levantadas só serão compartilhados com os gestores de nível superior numa base confidencial e estritamente necessária.

- **A unidade de Recursos Humanos, unidade de Pessoas e Cultura, os colegas de Recursos Humanos no país e da Unidade de Apoio aos Negócios Globais da EA** defendem uma cultura segura e destemida dentro da organização. Além disso, os colegas de RH podem ser informados das preocupações levantadas quando for necessário gerir ou implementar a resposta. No entanto, os detalhes das preocupações levantadas só serão compartilhados com os gestores de RH numa base confidencial e estritamente necessária.

- **A Oxfam International** é responsável pela gestão de reclamações de má conduta envolvendo funcionários e pessoal associado dentro do Secretariado da OI. Os representantes podem estar envolvidos na gestão ou implementação da resposta às preocupações levantadas.

B RESPONSABILIDADES DE RELATÓRIOS

- **Todos os funcionários da Oxfam Novib e aqueles que trabalham para ou como afiliados à Oxfam Novib** são obrigados, conforme estipulado no Código de Conduta da Oxfam, a denunciar qualquer má conduta, experiência ou observação, ocorrida no local de trabalho o mais rapidamente possível, utilizando um dos canais descritos acima.

- Os **gestores** que receberam uma reclamação ou foram informados sobre preocupações sobre má conduta são obrigados a reportar essas reclamações e preocupações sem demora à Unidade de Integridade Oxfam Novib. Todos os gestores são instados a não tomar qualquer ação investigativa ou disciplinar antes de informar a Unidade de Integridade. Caso o denunciante inicial não queira que sua identidade seja divulgada, é possível reportar as preocupações à Unidade de Integridade sem divulgar as informações pessoais.

- Os **Pontos Focais de Salvaguarda** que receberam uma reclamação ou foram informados sobre preocupações sobre má conduta são obrigados a reportar essas reclamações e preocupações sem demora à Unidade de Integridade Oxfam Novib

sem reportar à gerência de linha. Em caso de dúvida, é importante ainda comunicar quaisquer preocupações relacionadas com má conduta de salvaguarda ou corrupção. Caso o denunciante inicial não queira que sua identidade seja divulgada, é possível reportar as preocupações à Unidade de Integridade sem divulgar as informações pessoais.

- Os **conselheiros confidenciais** são obrigados a manter a confidencialidade em todas as consultas e não são obrigados a denunciar má conduta, a menos que o funcionário que procura ajuda consinta explicitamente com isso. Porém, quando houver potencial para mais danos ou escalada que leve a infligir danos graves a terceiros ou à organização, o conselheiro confidencial deve quebrar a confidencialidade e reportar as suas preocupações à Unidade de Integridade Oxfam Novib. Essa decisão só é tomada depois de discutida com o funcionário que busca ajuda e incentivando-o a denunciar ele mesmo a má conduta.

As informações relacionadas à má conduta devem ser tratadas com cuidado para não causar angústia ou dano às pessoas envolvidas, nem colocar em risco a integridade de uma investigação ou resposta. Sendo assim, a informação sensível e pessoal só deve ser compartilhada com quem necessita ter conhecimento da mesma, através de um dos canais acima indicados.

É proibida a retaliação contra qualquer pessoa que relate uma preocupação genuína de má conduta ou coopere com a Unidade de Integridade durante a resposta. Indivíduos que se envolvam em retaliação podem estar sujeitos a ações disciplinares. Se você acredita que está ou foi sujeito a retaliação por ter se manifestado, você deve comunicar a questão por meio de um dos canais descritos acima.

Nenhuma medida disciplinar será tomada contra funcionários que relatem uma preocupação genuína, mesmo quando a preocupação posteriormente se revelar equivocada ou incorreta. No entanto, uma reclamação infundada feita com intenção maliciosa será investigada de forma independente e poderá resultar em medidas disciplinares.

05. PROCESSO DE GESTÃO DE CASOS DE INTEGRIDADE

Ao responder a uma preocupação de má conduta reportada, a Unidade de Integridade da Oxfam Novib está empenhada em agir rapidamente e responder adequadamente a todas as denúncias, seguindo o devido processo e proporcionando justiça processual a todos os envolvidos. Assim, foi adoptado um Procedimento Operacional Padrão One Oxfam para má conduta de salvaguarda e interpessoal, e um procedimento semelhante para respostas à fraude e corrupção. No entanto, o cronograma do processo seguido para todas as respostas aos relatórios de má conduta, conforme estabelecido no diagrama abaixo, pode variar dependendo da natureza e da complexidade das preocupações levantadas.

Quaisquer reclamações ou preocupações sobre a gestão de um caso específico fora do processo normal de apelação deverão ser dirigidas a um membro do Conselho de Administração. Se o relatório se refere a um membro do Conselho de Administração,

a reclamação deve ser dirigida ao Ponto Focal de Integridade do Conselho de Supervisão da Oxfam Novib.

Se, após o esgotamento das medidas internas, o reclamante ainda acreditar que o relatório não foi tratado de forma adequada ou quando for necessário aconselhamento externo alternativo, a seguinte opção de relatório nos Países Baixos também está disponível:

Departamento de Investigação da Huis voor Klokkenluiders (Câmara dos Denunciantes):
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/english>





*Exploração, abuso ou assédio sexual

06. EXECUÇÃO, DERROGAÇÕES, PERÍODO DE TRANSIÇÃO E REVISÃO

Não são aplicáveis derrogações com relação ao presente Protocolo.

O Protocolo Speak up entra em vigor a partir de 15/06/2023, substituindo o Protocolo Speak up aprovado pelo PEO em 24/09/2018. Este protocolo foi revisto em 15/06/2025 e será revisto e atualizado, no máximo, até dois anos após essa data.

1. INFORMAÇÕES ADMINISTRATIVAS

Proprietário do conteúdo:	Unidade de Integridade, patrocinada pelo Diretor de Finanças e Operações
Pessoa de contato	Gestor de Integridade da Unidade integrity@oxfamnovib.nl
Versão final	15/06/2023
Editor	Unidade de Integridade, Oxfam Novib
Observações	Esta revisão substitui versões anteriores do Protocolo Speak up. Note-se que este Protocolo tem um caráter complementar: qualquer legislação nacional aplicável permanece válida. Quando os termos deste Protocolo forem mais rigorosos do que a legislação aplicável ou fornecerem salvaguardas, direitos ou recursos adicionais, os termos deste Protocolo prevalecerão.
Idiomas disponíveis	Inglês, Português, Francês e Árabe

ANEXO 1

DEFINIÇÕES DE MÁ CONDUTA E EXEMPLOS

ABUSO SEXUAL, EXPLORAÇÃO SEXUAL E ASSÉDIO SEXUAL (SEAH)

DEFINIÇÃO	EXEMPLOS NA PRÁTICA
ABUSO SEXUAL	
A intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou sob condições desiguais ou coercitivas.	Um motorista empregado pela Oxfam estupra outro membro da equipe da Oxfam durante uma viagem para um local remoto. Um membro da equipe da Oxfam toca inapropriadamente partes íntimas do corpo do/a cozinheiro/a na pousada da Oxfam.
EXPLORAÇÃO SEXUAL	
Qualquer abuso real ou tentado de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a, lucrar monetariamente, social ou politicamente da exploração sexual de outra pessoa.	Um funcionário sugere a um membro da comunidade que ele pode ser favorecido na lista de distribuições se estiver disposto a iniciar um relacionamento amoroso. Um funcionário da Oxfam paga por sexo com alguém que vive no campo de refugiados onde a Oxfam distribui alimentos.
ASSÉDIO SEXUAL	
O assédio sexual é qualquer avanço sexual indesejado, pedido de favor sexual, conduta verbal ou física ou gesto de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa razoavelmente ser esperado ou percebido como ofensivo ou humilhante a outrem. Quando tal conduta interferir no trabalho; é feita uma condição de emprego ou cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo. O assédio sexual pode ocorrer no local de trabalho ou em conexão com o trabalho.	Um funcionário faz repetidamente piadas grosseiras e compartilha fotos vulgares com colegas em ambientes públicos e privados. Um gerente sênior faz gestos com conotações sexuais para os participantes de um workshop. Um gestor insinua que a renovação do contrato de um funcionário subordinado depende do envolvimento em atividades sexuais.

ABUSO INFANTIL

O abuso infantil envolve o abuso dos direitos das crianças e inclui todas as formas de violência contra crianças: abuso físico, emocional e sexual, negligência, violência familiar, exploração sexual, rapto e tráfico, incluindo para fins sexuais, envolvimento de uma criança na exploração sexual infantil online e trabalho infantil, conforme definido na Política de Proteção Infantil One Oxfam

FORMAS DE ABUSO INFANTIL	DEFINITION AND EXAMPLES
ABUSO E EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇAS	Quando uma criança é usada por outra criança, adolescente ou adulto para sua própria estimulação ou gratificação sexual. O abuso sexual envolve todas as formas de atividade sexual envolvendo crianças. A atividade sexual com crianças que constitui abuso/exploração sexual pode incluir atividades com ou sem contato. Por exemplo, expor uma criança a material de exploração sexual infantil online ou tirar imagens de abuso sexual de crianças.
EXPLORAÇÃO NÃO SEXUAL	A exploração de crianças para fins não sexuais, como trabalho infantil e tráfico de crianças.
ABUSO FÍSICO	Quando uma pessoa fere propositalmente ou ameaça ferir uma criança. O comportamento fisicamente abusivo inclui empurrar, bater, esbofetear, sacudir, atirar, socar, chutar, morder, queimar, estrangular e envenenar. Inclui também práticas culturais que podem alterar o estado físico de formas que causam sofrimento, danos e/ou causam ramificações duradouras para a saúde, como a mutilação genital feminina.
ABUSO EMOCIONAL	Um ataque persistente à autoestima de uma criança. Os exemplos incluem, mas não estão limitados a – xingamentos, ameaças, ridicularização, vergonha, intimidação ou isolamento da criança.
NEGLIGÊNCIA INFANTIL	A falha persistente, quando existem meios, ou a recusa deliberada de fornecer à criança água potável, comida, abrigo, saneamento ou supervisão ou cuidados, na medida em que a saúde e o desenvolvimento da criança sejam colocados em risco.
CASAMENTO INFANTIL	O casamento infantil é um casamento formal ou união informal antes dos 18 anos.

CORRUPÇÃO

DEFINIÇÃO

EXEMPLOS NA PRÁTICA

FRAUDE

Fraude é qualquer ato ou omissão que intencionalmente induza em erro, ou tente induzir em erro, uma parte para obter um benefício financeiro ou outro benefício ou para evitar uma obrigação. Também pode envolver o abuso de posição. A fraude pode ser perpetrada internamente ou por partes externas.

Um funcionário cria uma fatura falsa, que então usa para liquidar um fluxo de caixa; guardando dinheiro ao qual não têm direito.

Uma organização parceira fornece registros financeiros falsos para que possam cobrar os mesmos custos do projeto à Oxfam e a outro doador.

Os membros de uma equipe de programa falsificam registros de distribuição de dinheiro para poderem ficar com parte do dinheiro para si.

ROUBO

Roubo é a tomada de propriedade de outra pessoa sem o seu consentimento e com a intenção de privá-la dela permanentemente. O roubo pode ser perpetrado internamente ou por partes externas.

Um funcionário retira dinheiro de forma desonesta do cofre do escritório, sabendo que não tem direito a fazê-lo. Um funcionário retira kits WASH do armazém para vendê-los de forma privada.

Um funcionário não devolve o seu laptop da Oxfam após deixar a organização.

SUBORNO

Suborno é oferecer, dar ou prometer (ou solicitar, concordar em receber ou aceitar) qualquer vantagem financeira ou outra para influenciar outra pessoa a desempenhar indevidamente uma função ou atividade, ou para obter uma vantagem indevida.

Um responsável pela logística concorda em manipular um processo de aquisição para adjudicar um contrato a um fornecedor, em troca de um pagamento de propina desse fornecedor.

Um funcionário se oferece para pagar uma taxa ilegítima a um funcionário da alfândega para liberar rapidamente mercadorias importadas do exterior.

Um funcionário é pego em excesso de velocidade em um veículo da Oxfam pela polícia de trânsito local. O funcionário concorda em pagar algum dinheiro aos policiais para evitar o recebimento de multa formal e multa maior.

NEPOTISMO	
Nepotismo é o favoritismo concedido a associados independentemente do mérito.	Um gerente sênior influencia um processo de recrutamento para garantir que um de seus familiares receba uma oferta de cargo. Um funcionário influencia um processo de seleção de parceria para conceder um contrato de parceria a uma organização de propriedade de seu cônjuge.
LAVAGEM DE DINHEIRO	
A lavagem de dinheiro é o processo de transformar o produto do crime em propriedade ou dinheiro que pode ser acessado legitimamente sem levantar suspeitas.	Um doador privado utiliza a sua doação à Oxfam para transferir dinheiro ganho através de atividades criminosas de um país para outro. O doador solicita que uma parte dos fundos doados seja transferida para uma ONG falsa no país de destino.
DESVIO DE AJUDA E FINANCIAMENTO DO TERROR	
A ajuda (incluindo fundos, bens econômicos e apoio material) é desviada consciente ou imprudentemente da finalidade pretendida e disponibilizada a qualquer entidade ou indivíduo designado como terrorista pela comunidade internacional ou governos nacionais afiliados; ou indivíduos ou entidades sujeitos a sanções financeiras pelas Nações Unidas, por um estado relevante ou pela União Europeia.	A Oxfam adquire itens de um fornecedor que consta de uma lista de terroristas internacionais. Um escritório da Oxfam é invadido durante a noite por membros de um grupo terrorista proibido, que rouba bens. A Oxfam paga uma doação a uma organização parceira afiliada a um grupo terrorista proibido.

MÁ CONDUTA INTERPESSOAL

DEFINIÇÃO

EXEMPLOS NA PRÁTICA

ABUSO DE PODER

O abuso de poder ocorre quando alguém numa posição de autoridade, real ou aparente, faz mau uso do seu poder para oprimir, controlar ou fazer exigências excessivas a outros.

BULLYING

O bullying é um comportamento dirigido contra um indivíduo ou um grupo de indivíduos que cria um ambiente ameaçador ou intimidador, minando a confiança e a autoestima do(s) destinatário(s). Pode ser um abuso ou abuso de poder que humilha ou fere o(s) destinatário(s), e pode ser um comportamento ou conduta física ou psicológica.

Observação: As ações de gestão para gerenciar o desempenho e a conduta não são, em si mesmas, assédio ou bullying.

Comportamento agressivo para com os outros, incluindo raiva ou gritos irracionais, gestos ameaçadores, linguagem, insultos ou violência real.

Crítica que se concentra em uma característica pessoal e não no desempenho no trabalho, ou criticar alguém na frente de outras pessoas, o que abala sua confiança.

Definir persistentemente objetivos com prazos impossíveis ou tarefas inatingíveis; pressão desnecessária. Usar níveis desnecessários de supervisão excessiva e interferir nos pequenos detalhes do trabalho.

Retêr deliberadamente informações de trabalho ou bloquear injustificadamente oportunidades de promoção ou treinamento. Conduta destinada a menosprezar a reputação de uma pessoa na organização ou na comunidade em geral.

DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é qualquer tratamento injusto ou distinção arbitrária com base na raça, sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, religião, nacionalidade, origem étnica, deficiência, idade, língua, origem social ou outra característica ou traço semelhante partilhado de uma pessoa. A discriminação pode ser um acontecimento isolado que afeta uma pessoa ou um grupo de pessoas em situação semelhante, ou pode manifestar-se através de assédio ou abuso de autoridade. Também pode ocorrer através de sistemas que criam barreiras ou excluem pessoas ou grupos de pessoas devido a estas características.

Excluir pessoas devido a características pessoais.

Quaisquer “piadas”, brincadeiras, insultos, provocações ou zombarias que se concentrem em características pessoais ou físicas, conforme definido acima.

Exibição ou circulação de qualquer material ofensivo, pichações, literatura racista ou de outra forma discriminatória; imagens, objetos ou materiais escritos.

O uso generalizado de linguagem racista; terminologia racista; linguagem homofóbica ou linguagem discriminatória ou provocativa.

ASSÉDIO

O assédio é definido como qualquer ato desagradável ou ofensivo. Embora por vezes possa ser apenas uma ação, em geral é identificada como ações repetidas e irracionais que visam um indivíduo ou grupo de indivíduos e podem causar dificuldades na execução das tarefas atribuídas ou fazer com que o trabalhador sinta que o ambiente de trabalho é hostil, intimidador ou humilhante.

Esta situação pode implicar riscos para a saúde, segurança e bem-estar do indivíduo. O assédio envolve frequentemente o abuso de poder, o que significa que a pessoa atacada sente que a situação é indesejada e tem dificuldade em defender-se.

Insultar ou ridicularizar a forma como alguém se veste, fala ou se comporta. Atenção persistente ou indesejada ou contato físico ou similar.

O exercício de influência indevida, por exemplo, insinuando ou declarando que as oportunidades de emprego de outra pessoa poderiam ser afetadas negativamente por uma recusa em submeter-se a requisitos ou exigências, que não podem ser razoavelmente esperados do trabalho dessa pessoa.

DANO INSTITUCIONAL

Criminalização da vítima ou revitimização na instituição responsável por garantir a proteção da vítima; a versão dos acontecimentos da vítima é questionada ou ela é culpada por causar a agressão, ou é feita uma tentativa de convencê-los a resolver o problema de forma privada, em vez de denunciá-lo.

RETALIAÇÃO

A retaliação ocorre quando um funcionário é sujeito a tratamento ameaçador ou menos favorável porque fez ou apoiou uma denúncia ou reclamação de boa-fé, ou porque é suspeito de o fazer, ou está prestes a fazê-lo.